

## **Les transformations technologiques dans les ports du Saint-Laurent : rapport de la Commission Picard**

### **The Technological Change in the St. Lawrence Port**

Volume 22, numéro 4, 1967

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027842ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027842ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

(1967). Les transformations technologiques dans les ports du Saint-Laurent : rapport de la Commission Picard. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(4), 577–581. <https://doi.org/10.7202/027842ar>

Résumé de l'article

En 1966, à la suite d'un conflit mettant en cause les débardeurs et ouvriers de métiers connexes dans les ports de Montréal, Trois-Rivières et Québec, et opposant la FEDERATION DES ARMATEURS DU CANADA et L'INTERNATIONAL LONGSHOREMEN'S ASSOCIATION, le Parlement du Canada avait adopté, le 15 juillet, la Loi sur les conditions de travail dans les ports du Saint-Laurent. Cette loi, prévoyait la création d'une Commission d'enquête qui examinerait les transformations technologiques et autres pouvant influencer sur l'accroissement de la productivité, la constitution des équipes de travail, les appels et rappels des travailleurs, la sécurité de l'emploi et autres questions connexes. M. Laurent-A. Picard a été désigné comme président. Son rapport a été rendu public le 1er novembre 1967. Voici un résumé des principales dispositions tel que préparé par son auteur.

## INFORMATIONS

### Les transformations technologiques dans les ports du Saint-Laurent: rapport de la Commission Picard

En 1966, à la suite d'un conflit mettant en cause les débardeurs et ouvriers de métiers connexes dans les ports de Montréal, Trois-Rivières et Québec, et opposant la FEDERATION DES ARMATEURS DU CANADA et L'INTERNATIONAL LONGSHOREMEN'S ASSOCIATION, le Parlement du Canada avait adopté, le 15 juillet, la Loi sur les conditions de travail dans les ports du Saint-Laurent. Cette loi, prévoyait la création d'une Commission d'enquête qui examinerait les transformations technologiques et autres pouvant influencer sur l'accroissement de la productivité, la constitution des équipes de travail, les appels et rappels des travailleurs, la sécurité de l'emploi et autres questions connexes. M. Laurent-A. Picard a été désigné comme président. Son rapport a été rendu public le 1er novembre 1967. Voici un résumé des principales dispositions tel que préparé par son auteur.

Les décisions de la Commission, lorsqu'on les compare aux revendications des diverses parties résumées au chapitre II, accordent à chacune des parties la plupart de leurs demandes. Les employeurs jouissent de plus de latitude quant à la réduction du nombre des membres des équipes de travail, quant aux charges d'élingues et quant aux méthodes de travail.

Aux débardeurs on a accordé, conformément à leur demande, de meilleures conditions de travail, un code de sécurité, des périodes de repos intégrés dans la structure de la période de travail et, tout particulièrement dans le cas des syndicats locaux 375 et 1657 de Montréal, une garantie **supérieure à celle qui existe dans n'importe quel autre port**, ou moins en Amérique du Nord, étant donné qu'elle est établie sur une base **hebdomadaire**. Dans le cas des autres ports, la garantie est aussi élevée que le permettent les heures de travail disponibles et la situation des ports en question sur le plan de la concurrence. Elle est même supérieure à celle qu'on trouve à New-York si l'on tient compte de la durée de la saison de navigation. Qu'il s'agisse d'une garantie hebdomadaire ou d'une **garantie saisonnière**, l'emploi des débardeurs visés par la Loi sera dorénavant entièrement protégé, de sorte que les syndicats n'auront plus raison de craindre les améliorations techniques ni de s'y opposer. Au contraire, l'amélioration des techniques et l'accroissement de la productivité permettront, à la longue, aux ports de continuer de soutenir la concurrence tout en assurant le maximum de sécurité de l'emploi.

D'autre part, chacune des parties devra payer la rançon de ces avantages. Les employeurs devront verser une contribution à une caisse de sécurité de l'emploi et tolérer une **rotation partielle** des équipes de travail qui donnera lieu à un certain nombre de problèmes. Les débardeurs devront accepter une équipe de travail de base dont l'importance numérique sera réduite et consentir à la suppression de certaines pratiques restrictives.

Voici les principales conclusions :

### **Constitution des équipes de travail**

On a adopté une nouvelle technique d'affectation des travailleurs. Selon cette nouvelle technique, l'équipe de base sera composée de 16 travailleurs plus un contremaître, à Montréal, auxquels on pourra adjoindre d'autres travailleurs, au besoin. La nouvelle technique comporte une disposition prévoyant des périodes régulières de repos qui n'étaient pas prévues selon l'ancienne technique. Antérieurement, les équipes étaient composées, à Montréal, de 17 travailleurs pour le chargement et de 19 travailleurs pour le déchargement, en plus d'un contremaître dans chacun des cas et d'un ou de deux conducteurs de chariots-élévateurs à fourche. Il est impossible, cependant, d'établir une comparaison exacte entre l'ancienne et la nouvelle techniques étant donné que des périodes de repos n'étaient pas prévues auparavant en vertu de la convention collective.

Une technique du même genre est adoptée dans la ville de Québec et à Trois-Rivières, alors que l'équipe de base, à Québec, est composée de 16 travailleurs plus un contremaître et, à Trois-Rivières, de 15 travailleurs plus un contremaître.

### **Garantie de sécurité de l'emploi**

On a reconnu, à l'égard de tous les débardeurs visés par la Loi sur les conditions de travail dans les ports du Saint-Laurent, à Montréal, le principe d'une garantie de 40 heures de travail par semaine. Toutefois, la garantie variera selon un indice de la productivité et atteindra le maximum de 40 heures par semaine lorsque le niveau de la productivité correspondra à celui qui existait en 1964.

Une garantie hebdomadaire est également assurée aux vérificateurs, à Montréal, et est fondée sur un volume ou un indice de production. Dans le cas de cloisonneurs, à Montréal, et de tous les débardeurs, à Trois-Rivières et à Québec, une garantie saisonnière de travail est également assurée et fondée sur un indice de volume.

### **Caisse de sécurité de l'emploi**

Pour financer le cot de la garantie de sécurité de l'emploi aux membres des syndicats locaux dans les trois ports, chacun des employeurs devra verser une somme de 15 cents par tonne ou son équivalent à une Caisse de sécurité de l'emploi.

### **Appel au travail**

Trois heures de travail seront assurées dans chaque cas d'appel et de rappel au travail, sans considération des conditions atmosphériques. Les conventions en cours prévoient des garanties de 4 heures, en cas d'appel et de rappel, durant la saison de grande activité et des garanties de 2 heures lorsque les équipes sont empêchées de commencer leur travail à cause de la pluie.

### **Sécurité du travail**

Un grand nombre de mesures additionnelles de sécurité ont été adoptées, y compris un Code détaillé de la sécurité. Il est pourvu à l'emploi d'ingénieurs de sécurité et à l'établissement d'un Comité mixte de sécurité.

### Conditions de travail

Un certain nombre de mesures ont été adoptées aux fins d'améliorer les conditions de travail dans les ports ; il a été pourvu, notamment, à des salles de toilette, douches, cases, services de cantine, etc.

### Durée maximum du travail

La durée maximum du travail a été établie à 48 heures par semaine, en moyenne, ce qui est conforme aux dispositions du Code canadien du travail (Normes).

### Généralités

L'objectif général visé par les conclusions de la Commission consiste dans la rationalisation des opérations, la stabilisation du travail et l'amélioration générale des conditions de travail dans l'industrie du débardage.

Il y a lieu de souligner le fait que si les deux parties désirent bénéficier des avantages découlant de la rationalisation des opérations et de la stabilisation du travail dans les trois ports en question, elles auront à renoncer à certains privilèges qui tiennent à une conception désuète du débardage.

## The Technological Changes in the St. Lawrence Port

**In 1966, following a dispute affecting longshoring and related trades in the ports of Montreal, Trois-Rivières and Quebec City, and arising between the Shipping Federation of Canada and the International Longshoremen's Association, the St. Lawrence Ports Working Conditions Act was adopted by the Parliament of Canada on July 15. This Industrial Inquiry Commission had to investigate possible technological and other changes having bearing on improvements in productivity, the size and structure of gangs, calls and recalls of men, job security, and related matters. Mr. Laurent A. Picard was appointed president. His report has been released on November 1st, 1967. Here is a brief summary of the main provisions prepared by Mr. Picard.**

The decisions of the Commission, when compared to the demands of the various parties which are summarized in Chapter II, grant each party the major part of what it asked for. Employers are granted flexibility in the form of reduced gang size, sling loads and methods of work.

Longshoremen are granted, in accordance with their request, better working conditions, a security code, rest periods integrated within the structure of the work period and, especially, in the case of Montreal locals 975 and 1657, a guarantee **which is the highest in all ports**, at least of North America, since it is **weekly**. In the case of the other ports, the guarantee is as high as the available hours and the competitive position of these ports warrant ; it is even superior to that of New York if one considers the length of the shipping season. Whether by weekly guarantee or seasonal guarantee, the employment of the longshoremen covered by the Act will henceforth receive full protection, so there will no

longer be any reason for the unions to fear and to oppose technological improvements. On the contrary, technological improvements and increased productivity will, in the long run, enable the ports to maintain their competitive position while offering maximum job security.

On the other hand, each party must pay the price of this. Employers will have to contribute to a job security fund and endure a partial rotation of the work gangs that will give rise to a certain number of problems. Longshoremen will have to accept a reduced basic gang and consent to the suppression of certain restrictive practices.

The main conclusions are as follows:

### **Size and Make-up of Gangs**

A new structure for the deployment of men has been introduced. In this new structure the basic size of the gang will be 16 plus one foreman in Montreal to which could be added extra men as required. The new structure includes a provision for regular rest periods which were not part of the former structure. Formerly the gangs were made up in Montreal of 17 men for loading and 19 men for unloading plus one foreman in each case plus one or two forklift operators. An exact comparison, however, cannot be made between the old and new structure since rest periods were not previously provided under the collective agreement.

A similar structure is introduced in Quebec City and Trois-Rivieres, with the basic size of the gang in Quebec City 16 plus one foreman and in Trois-Rivieres 15 plus one foreman.

### **Job Security Guarantee**

For all longshoremen covered by the St. Lawrence Ports Working Conditions Act in Montreal the principal of the weekly guarantee of 40 hours a week has been recognized. However, the level of guarantee will depend on a productivity index and will reach the maximum of 40 hours per week whenever the level of productivity is equivalent to that which prevailed in 1964.

A weekly guarantee is also provided for the Checkers in Montreal based on a volume of production index. In the case of the Ship Liners in Montreal and all longshoremen in Trois-Rivieres and Quebec, a seasonal work guarantee is provided also based on a volume index.

### **Job Security Fund**

To provide for the payment of the Job Security Guarantee to members of the locals in all three ports a payment of 15 cents per equivalent ton will be paid by every employer into a Job Security Fund.

### **Call-up**

Three hours of work shall be guaranteed on each call and recall irrespective of weather conditions. The existing agreements provide for call and recall guarantees of four hours during the active season and two hours when gangs cannot begin work because of rain.

### Safety

A large number of additional safety measures are introduced, including a detailed Safety Code. Provision is made for the employment of safety engineers and the establishment of a Joint Safety Committee.

### Working Conditions

A number of measures have been introduced to improve working conditions in the ports including rest rooms, showers, lockers, canteen service, etc.

### Maximum Hours of Work

Maximum hours of work have been established at 48 hours per week on the average which is in compliance with the provisions of the Canada Labour (Standards) Code.

### General

The broad objective of the conclusions of the Commission is to achieve rationalization of operations, stabilization of work, and the general improvement of working conditions in the longshoring industry.

It is important to emphasize that if both parties wish to enjoy the benefits accruing from the rationalization of operations and the stabilization of work in the three ports involved, they will have to surrender certain privileges which are related to an obsolete conception of longshoring.

## SOCIALISATION ET RELATIONS INDUSTRIELLES

*La socialisation : caractère et signification (GERARD DION). L'entreprise privée face à la socialisation (RAYMOND GERIN). Le syndicalisme en contexte socialisés : fonctions et responsabilités nouvelles (LOUIS-MARIE TREMBLAY). Le rôle de l'Etat en relations du travail - essai de réévaluation (JEAN-REAL CARDIN). L'Etat-employeur et la fonction publique (S.J. FRANKEL). Discussion (ALBERT GINGRAS, YVON CHARTRAND, MICHEL HARRISON). La négociation collective dans les secteurs privés subventionnés par l'Etat. Point de vue patronal (PAUL DESROCHERS). Point de vue syndical (JACQUES ARCHAMBAULT). Discussion (GILLES GAUDREAU, LEOPOLD GARANT, J.-R. GAUTHIER). Planification, entreprise privée et syndicalisme libre (PAUL NORMANDEAU).*

1 volume, 188 pages — Prix: \$3.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITE LAVAL

Case Postale 2447

Québec 2

Tél.: 656-2131